

实战 KPI 与绩效管理培训课程大纲

讲师:张爱民

课程背景

中国现代企业管理上普遍出现的问题：人员太多；人才太少；多数员工身陷“人生三大陷阱”和上班族“四毒心态”而难以自拔，干部却又“束手无策”。员工凡事推卸责任或拖延时效，主管亦“无法”可管。员工说的比唱的好听，工作效率低落，而团队执行力普遍不足。员工一味要享受高薪，企业主管却欠缺一套“公平合理”的薪酬和考核制度。

而解决这些问题的最好方法就是：KPI 与绩效管理。

而企业的现实确是：绩效管理确是“双刃剑”导入时很累，但不导入则会更累！

课程收益

本课将给你解答“合理化的 KPI 绩效考核管理应包括哪些内容？怎么将 IE 提案纳入 KPI 考核体系，使干部必须全力以赴，提升改善绩效？怎么将干部之 KPI 绩效管理与月薪钩，以产生切身感受？”导入 KPI，企业不再怕骨干会被竞争对手挖走，能够留住人才，培养人才，达到“马不扬鞭自奋蹄”！在 KPI 管理中建立起来的资料库，可以使新人很快上手；学会 KPI 如何发现管理中的盲点，降低成本，提升企业的竞争力。获得实用的 KPI 各项表单及其运用方法！

课程对象：董事长、总经理、副总经理、部门经理、部门主管及车间主任、班组长等管理者。

课程时间：2-4 天（依据企业基础和需求）。

课程形式：理论讲解，分组练习，分享点评，课后辅导。

课程纲要

第一讲、国内中小企业管理扎根之道：目标设定（MBO）与绩效管理（KPI）

一、目标管理简介

- (一)、目标管理的起源、目标管理的意义
- (二)、目标管理的定义
- (三)、目标设定的技巧

二、怎样从“目标卡”的设定导入 KPI 绩效考核？

- (一)、KPI 的定义
- (二)、KPI 绩效管理的精髓、口诀和目标项目设定
- (三)、KPI 绩效考核三大内涵和其目
- (四)、KPI“目标”之设定要领
- (五)、怎样进行月底 KPI 考核表“目标卡”设定阶段之审核及恳谈要领？

1、流程及内容：遵循 332 主义

(1)流程；(2)当事人自订内容；(3)当事人之上级主管审订内容；(4)当事人上二级主管核定内容

2、设定目标值及核定时程

3、恳谈要领

案例 -- 怎样进行下月初绩效考核之“恳谈会”活动？

三、怎样依统计学“2：7：1 常态分配”法则，强制分配公司面及部门面的绩效比例？

四、企业导入 KPI 经常出现哪八项问题？

第三讲、KPI 为什么是现代企业竞争力与管理执行力的最佳利器？

一、可让所有的工作计划能在明确的“目标”中进行，进而提升了经理们的计划能力，不致瞎忙。

二、可让所有的“目标”明确“量化”而不致流于空洞的口号。

三、可让所有“量化”结果透过监督机制“衡量应”绩效，以从主观“印象”变成客观“数据”，容易沟通、理解。

四、可以帮助企业做好各项工作记录、统计和分析，以确实做好知识管理，不怕人员流失。

五、因 KPI 是个照妖镜，可以照到公司所有管理中的盲点，在 KPI 的推动过程中，通过逐步的 IE 合理化提案，使公司的管理日趋顺畅，有效降低经营成本。

六、KPI 能加强所有员工对公司、对老板的承诺和责任心！

实例 -- 向台塑“三宝”和 TOYOTA“精实”管理学习

第四讲、态度是个人责任心与道德勇气的具体表现

一、KPI 对企业三种人无效：

二、导入 KPI 失败的主要原因

三、KPI 才是第一生产力和最佳执行力与「利益驱动力」的工具

第五讲、KPI 高效执行力的管理口诀——管理原来可以这么简单！

一、管理口诀

(一)、三感；(二)、三化；(三)、三量；(四)、三心；(五)、三得；(六)、品质三不；(七)、进度三追；(八)、三拿；(九)、KPI 是汽车座上的安全带，非系上不可。(十)、考核不是目的；目的是要改善缺点。

二、绩效管理与薪资的关系

第六讲、KPI 各项表单填写与实例解析

一、月度工作计划表及目标责任中心个人 KPI 绩效考核表。

二、重要事项交办/请办联络单。

三、目标责任中心综合能力表现考核表。

四、IE 提案改善单。

五、KM 知识管理防错提示单。

六、案例分享

七、KPI、达成策略及专项工作诊断